

成果目標の関連データ

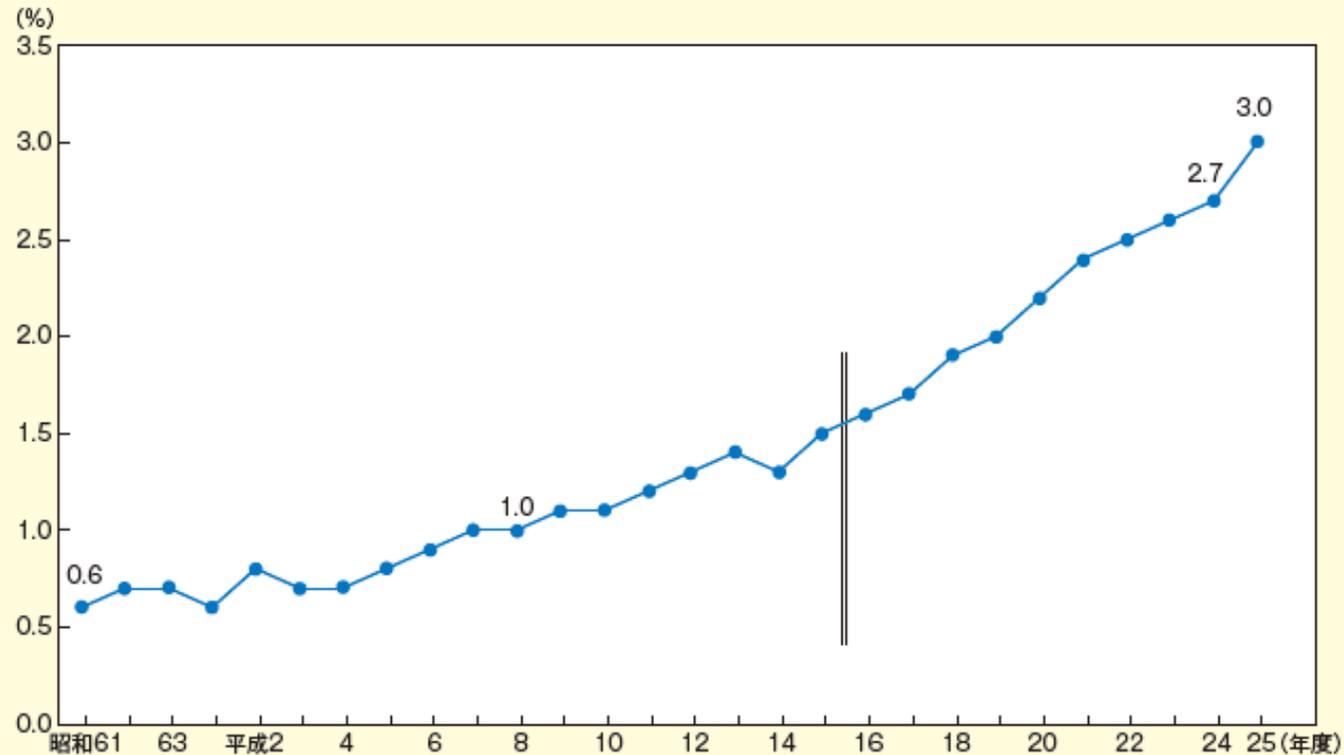
(注)各種公表資料から抜粋等しているため、最新データが反映されていない場合がある点に留意が必要です。

平成26年11月
男女共同参画局

成果目標	ページ
①国の本省課室長相当職以上に占める女性割合	2
②都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性割合	6
③民間企業の課長相当職以上に占める女性割合	8
④25歳から44歳までの女性の就業率	18
⑤第1子出産前後の女性の就業継続率	26
⑥週労働時間60時間以上の雇用者の割合	38
⑦6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	45
⑧女性研究者の採用目標値(自然科学系)	52

成果目標①：国の本省課室長相当職以上に占める女性割合

○年々増加し、平成25年度は3.0%となっているが、依然として目標(平成27年度末:5%程度)とのかい離が見られ、上位の級への登用が課題となっている。

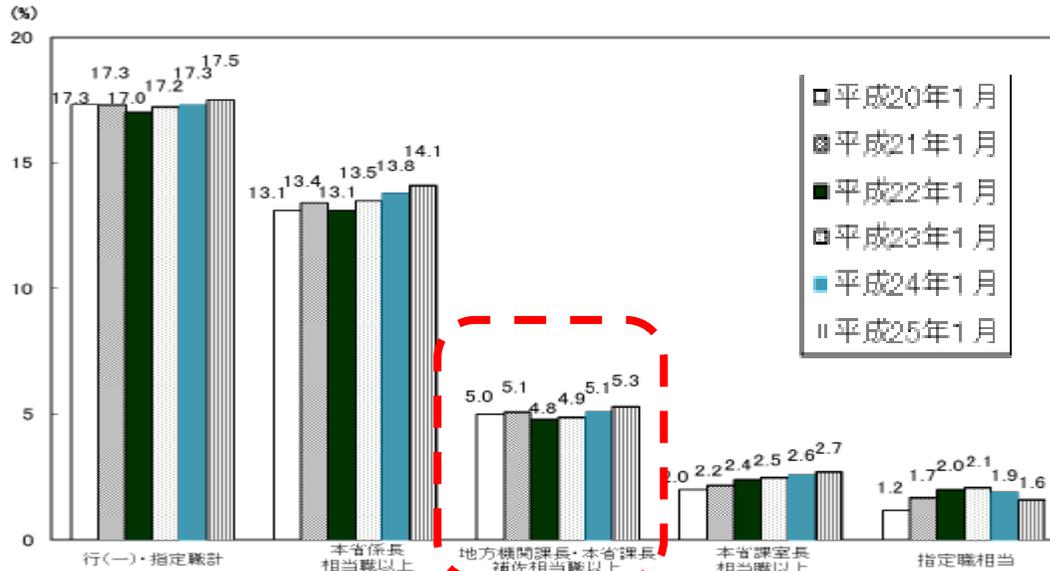


- (備考)
1. 平成15年度以前は人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」の一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者に占める割合。
 2. 平成16年度から24年度までは、総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」等より作成。
 3. 平成25年度は、内閣府・総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況の臨時フォローアップ」より作成。
 4. 管理職とは、本省課室長相当職以上(一般職給与法の行政職俸給表(一)7級相当職以上(平成17年度以前は旧9級相当職以上))をいう。

関連データ

国の地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合

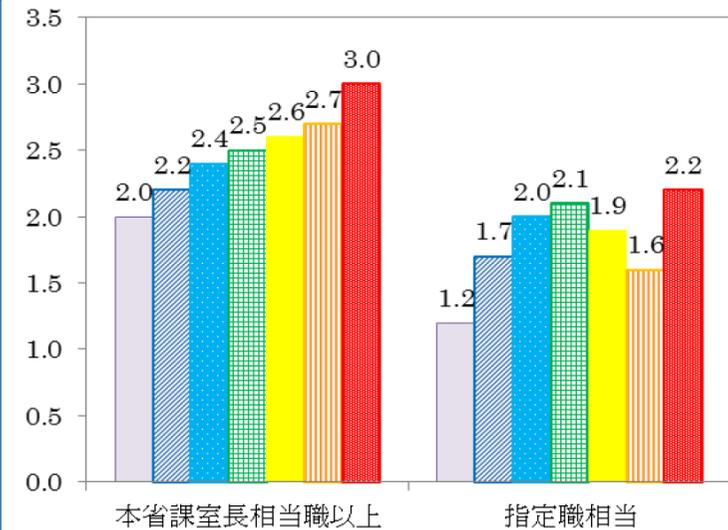
○平成20年から25年にかけては大きな変化は見られず、5%前後で推移している。



(注) 平成21年1月から平成22年1月の女性の割合の減少は、主に平成21年12月をもって社会保険庁が廃止されたことによるものと考えられる。

- (備考) 1 一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表の適用を受ける職員並びに防衛省の職員の給与等に関する法律(昭和27年法律第266号)に基づき一般職給与法の行政職俸給表(一)及び指定職俸給表に定める額の俸給が支給される防衛省の職員が対象。ただし、国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成11年法律第224号)に基づく交流派遣職員を除く。
- 2 防衛省以外の府省等については、人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」により算出。防衛省については、総務省が別途防衛省から聴取した結果に基づき作成。防衛省については当該年1月31日現在、防衛省以外の府省等については当該年1月15日現在の状況。ただし、上記の数値は各省の外局を含んだ数値である。
- 3 「国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)5級相当職以上の職員を、「本省課室長相当職以上」とは一般職給与法の行政職俸給表(一)7級相当職以上の職員を、「指定職相当」とは一般職給与法の指定職俸給表の適用を受ける職員をいう。「本省係長相当職以上」とは、一般職給与法の行政職俸給表(一)3級相当職以上の職員をいう。

(備考)人事院・総務省「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ調査」(平成25年12月)



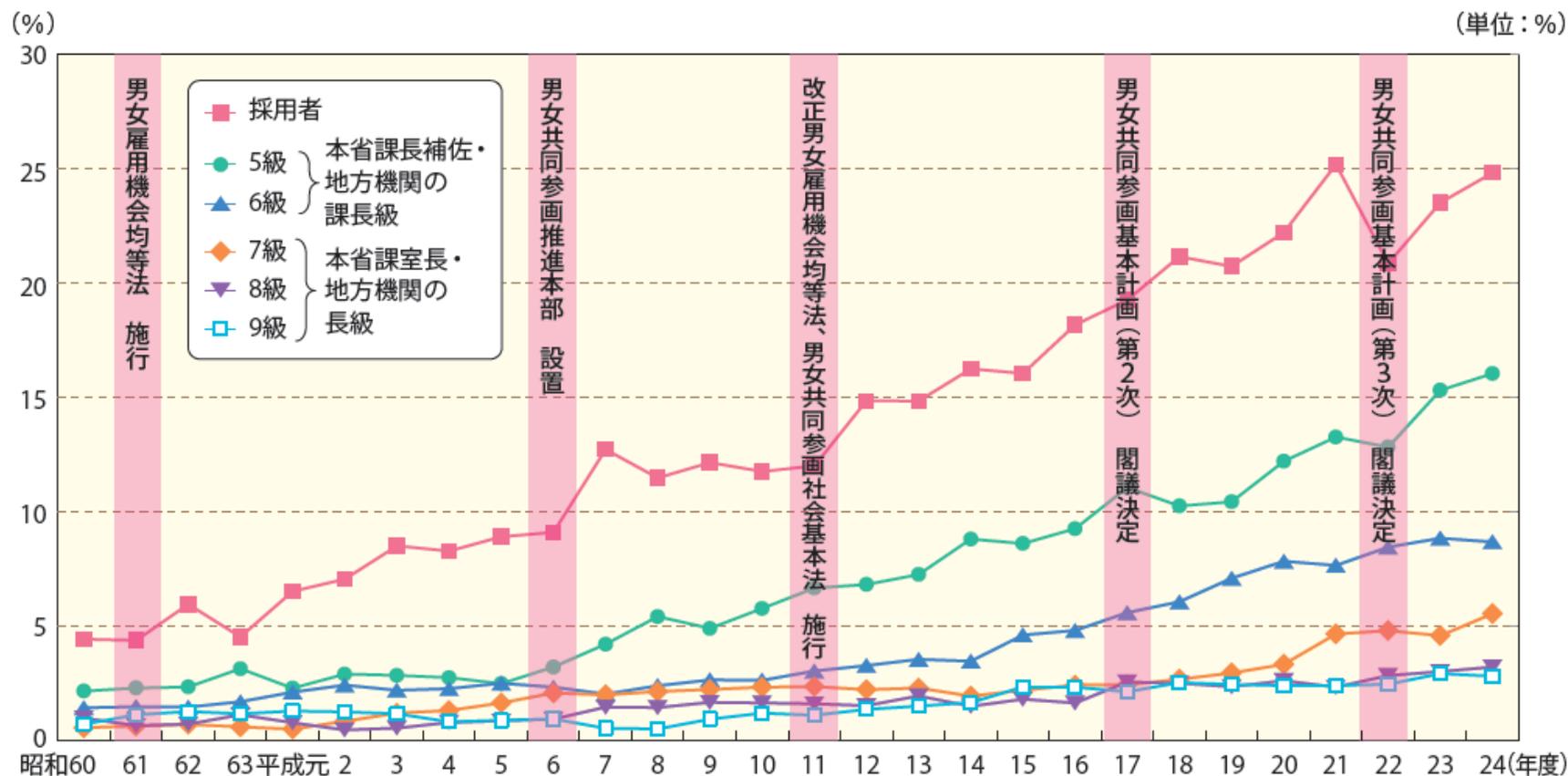
- 平成20年1月
- ▨ 平成21年1月
- 平成22年1月
- ▩ 平成23年1月
- 平成24年1月
- ▨ 平成25年1月
- 平成25年10月

(備考)内閣府・人事院・総務省「女性国家公務員の登用状況の臨時フォローアップ」(平成26年1月)

関連データ

行政職俸給表(一)のI種試験等採用者における級別に応じた女性の割合の推移

○採用における女性割合は増加しており、年度を追うごとに上位の級に反映されている。
 (平成元年度から段階的に進んできた女性採用増の効果が、5級6級まで反映されてきたと推測できる。)

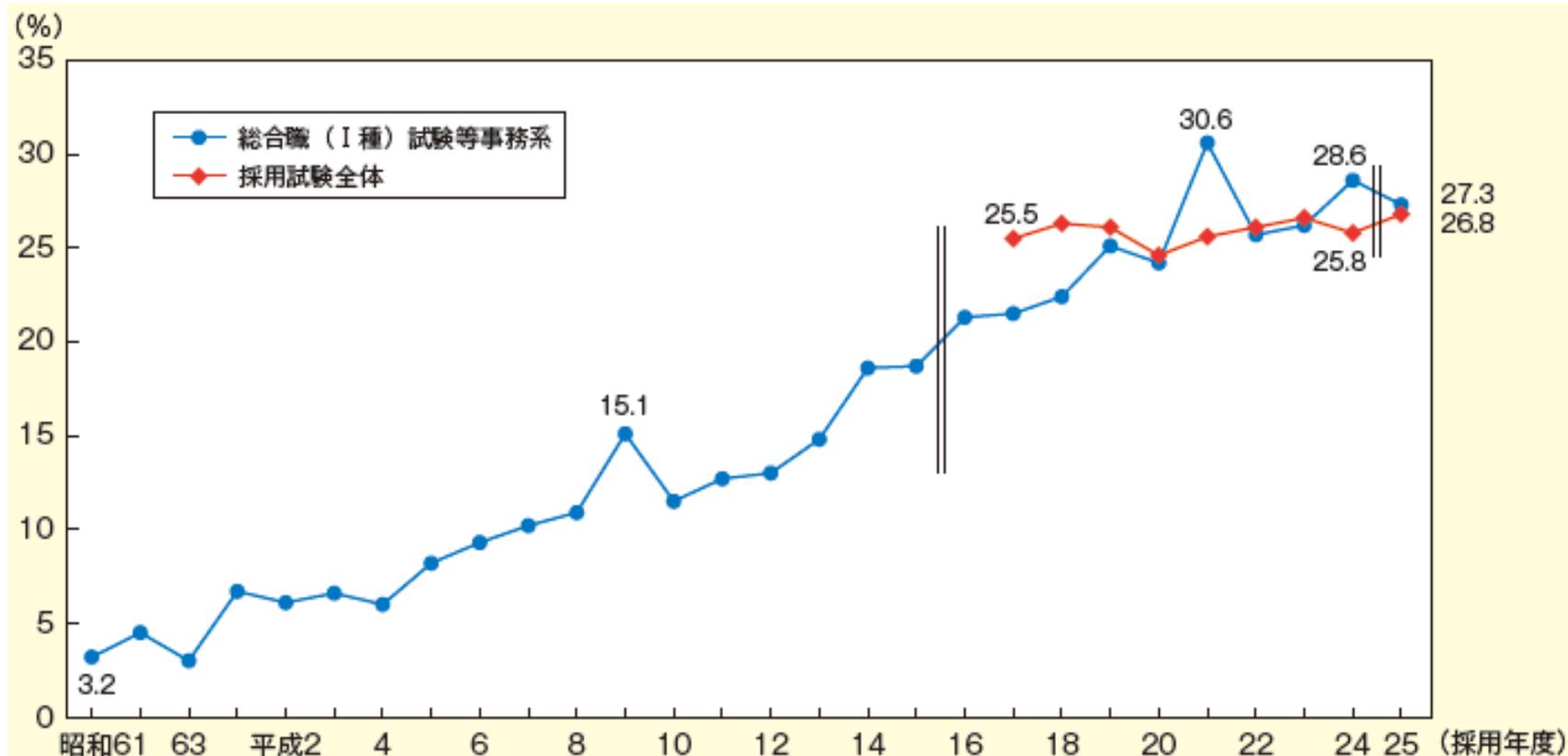


(注) 人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」より作成。

関連データ

国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合

○総合職等からの採用について、事務系区分の女性割合は27.3%となっている。



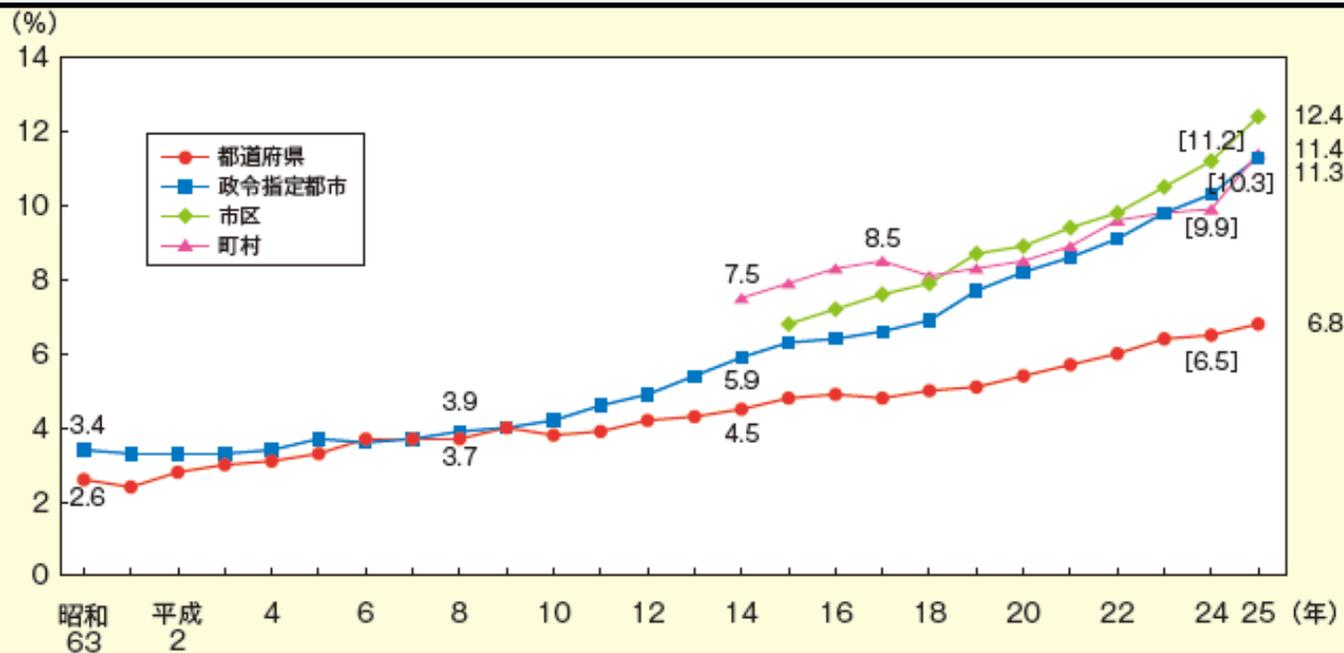
- (備考) 1. 平成15年度以前は人事院資料より作成。国家公務員採用 I 種試験の事務系区分に合格して採用されたもの（独立行政法人に採用されたものを含む。）のうち、防衛省又は国会に採用されたものを除いた数の割合。
2. 平成16年度以降は総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」より作成。

成果目標②：都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性割合

○地方公務員管理職に占める女性割合は増加傾向にあるが、なお低い。

(都道府県:6.8%、政令指定都市:11.3%、市区:12.4%、町村11.4%)

※女性の登用を促進するために管理職登用目標の設定を行っているのは、都道府県・政令指定都市で67団体中32団体となっている。

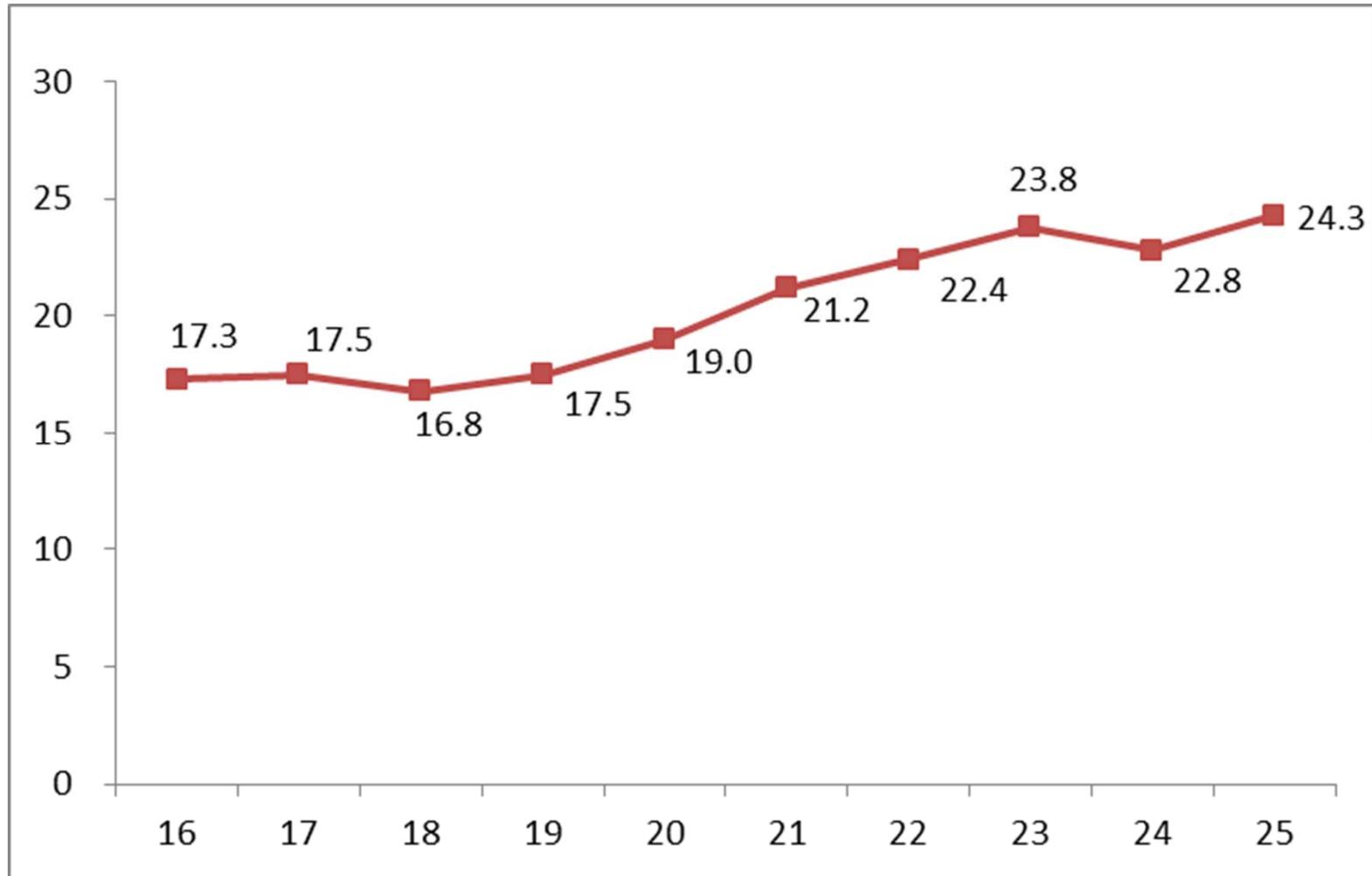


- (備考) 1. 平成5年までは厚生労働省資料(各年6月1日現在), 6年からは内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より作成。15年までは各年3月31日現在, 16年以降は原則として各年4月1日現在。
2. 東日本大震災の影響により, 平成23年の数値には, 岩手県の一部(花巻市, 陸前高田市, 釜石市, 大槌町), 宮城県の一部(女川町, 南三陸町), 福島県の一部(南相馬市, 下郷町, 広野町, 楢葉町, 富岡町, 大熊町, 双葉町, 浪江町, 飯館村)が, 24年の数値には, 福島県の一部(川内村, 大熊町, 葛尾村, 飯館村)が, 25年の数値には, 福島県の一部(浪江町)が, それぞれ含まれていない。
3. 平成15年までは都道府県によっては警察本部を含めていない。
4. 市区には, 政令指定都市を含む。
5. 本調査における管理職とは, 本庁の課長相当職以上の役職及び支庁等の管理職においては, 本庁の課長相当職以上に該当する役職を指す。

関連データ

都道府県の地方公務員試験(上級試験)からの採用者に占める女性の割合

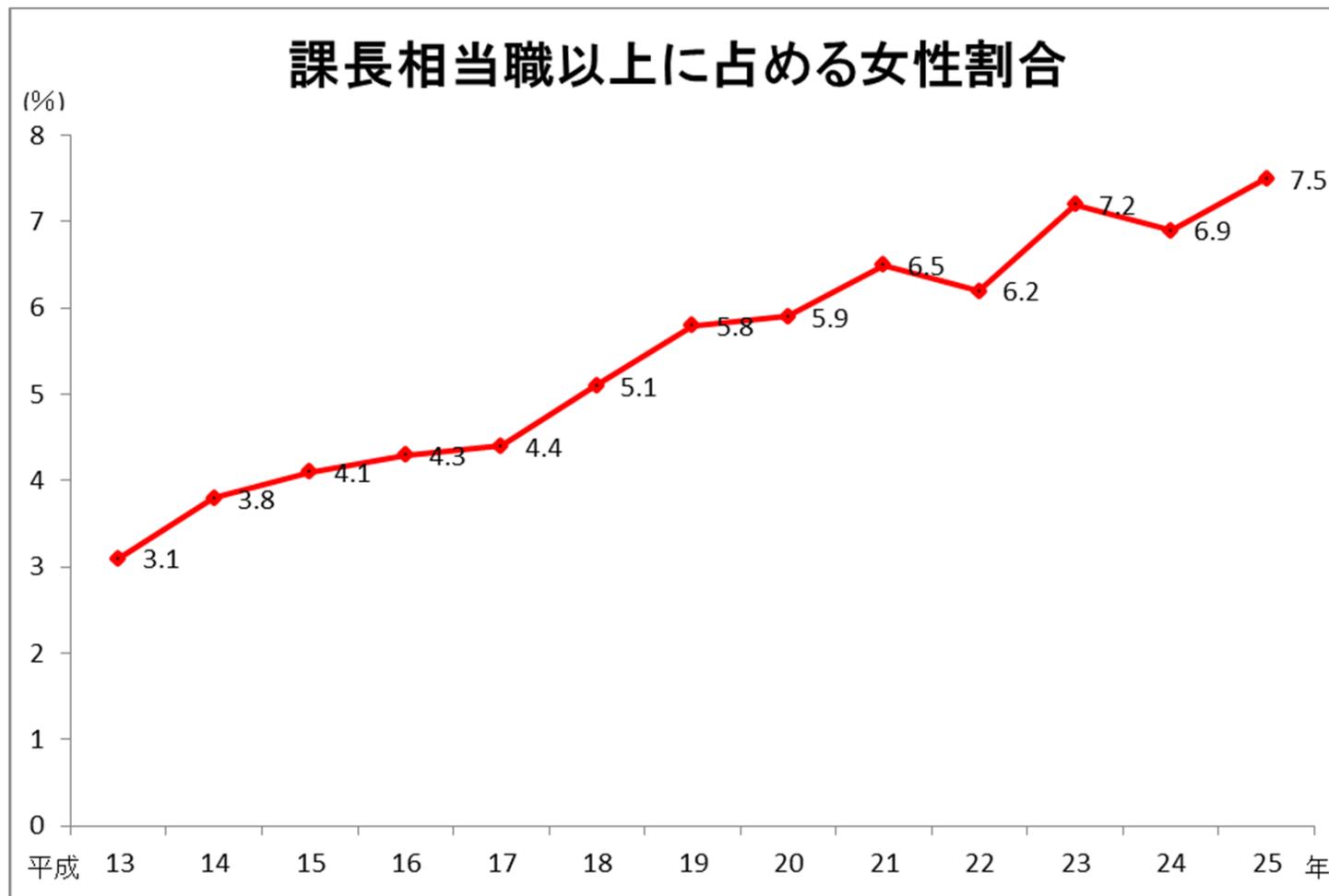
○増加傾向にあり、平成25年は24.3%となっている。



(備考)内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に対する施策の推進状況」より作成。

成果目標③：民間企業の課長相当職以上に占める女性割合

○増加傾向にはあるが、目標値(平成27年:10%程度)とはかい離が見られる。



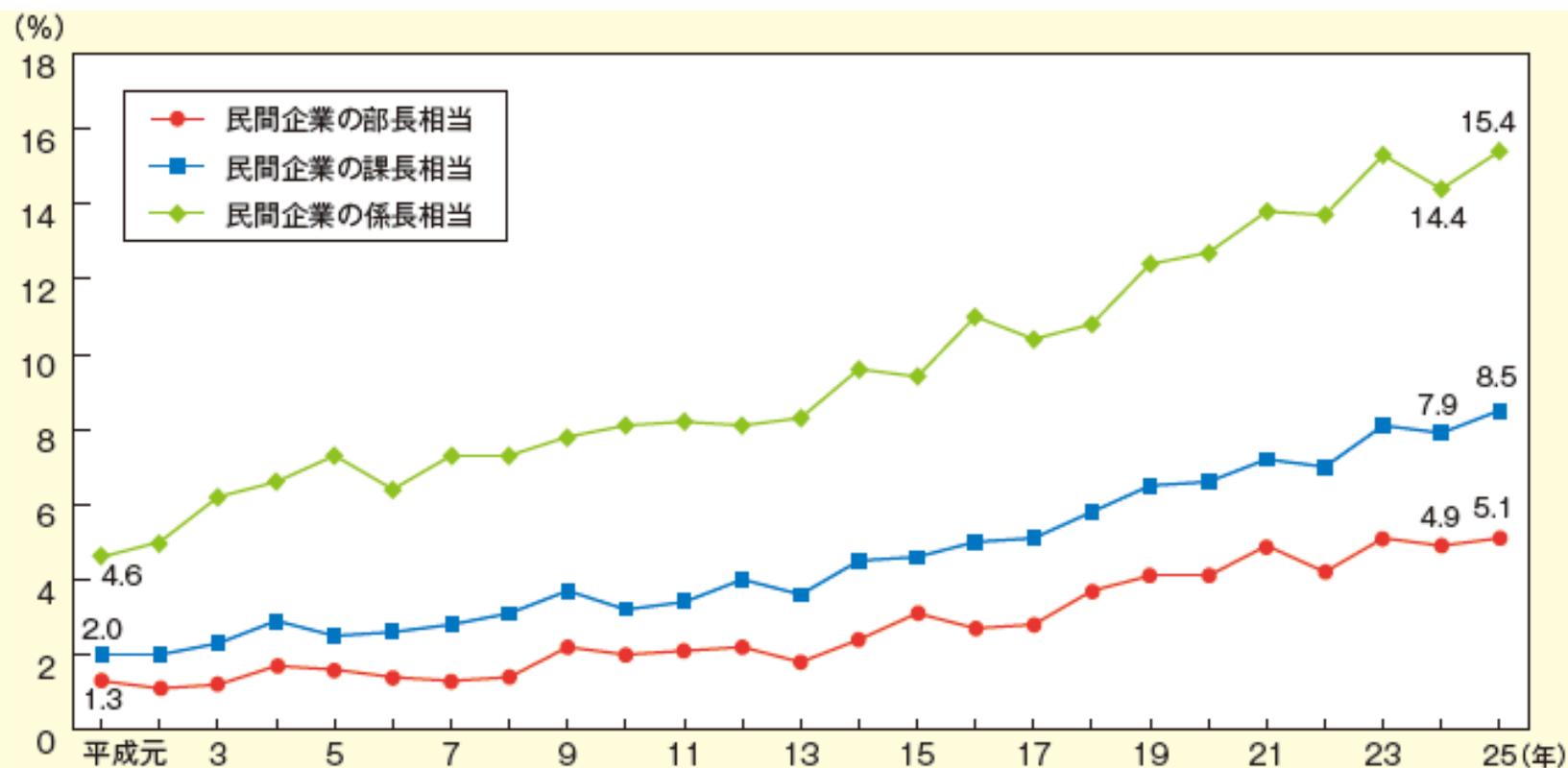
(備考)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(注)常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者

関連データ

階級別役職者に占める女性割合の推移

○係長級における女性割合は平成25年で15.4%となっている。
上位の役職では女性の割合がこれよりも低く、課長級は8.5%、部長級では5.1%であり、いずれも長期的には上昇傾向にはあるものの低い水準にとどまっている。



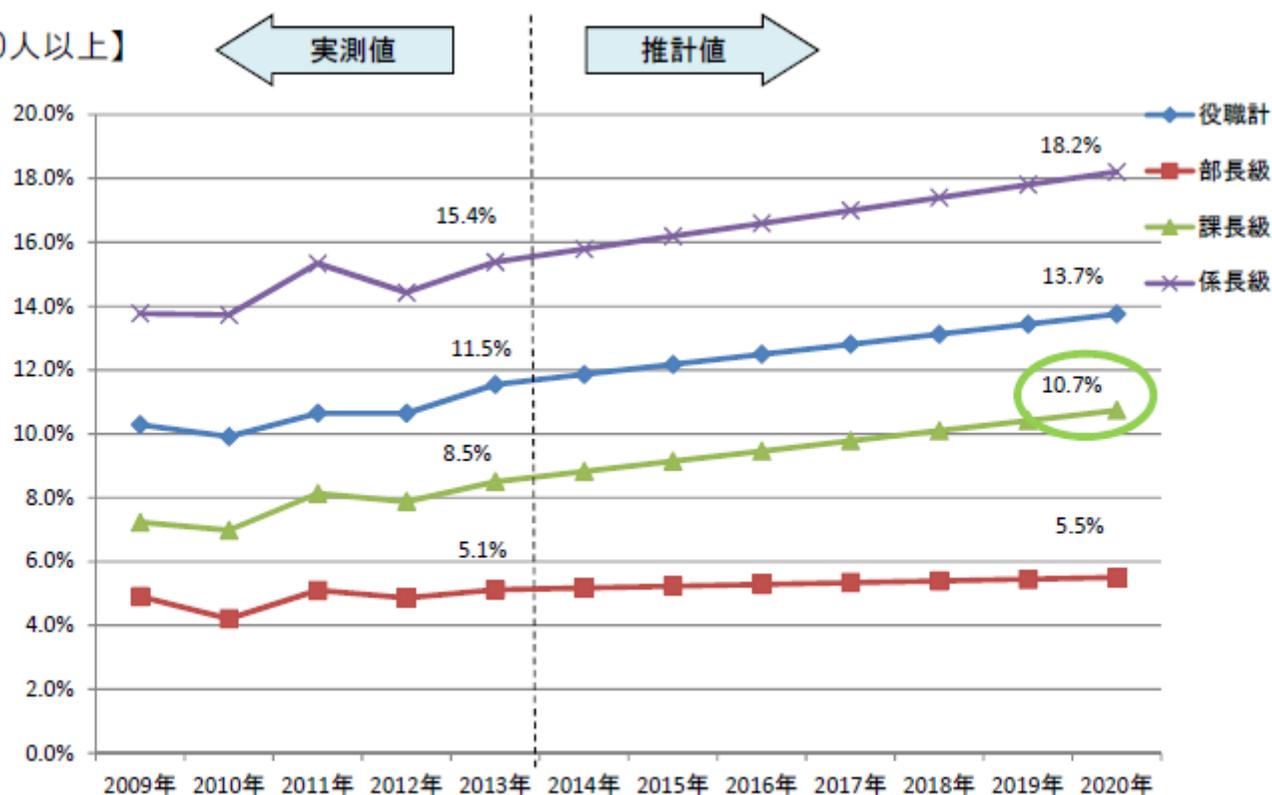
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役職者。

関連データ

管理職等の女性比率の推移

- 現在、民間企業(100人以上規模)の課長級に占める女性比率は8.5%。
- 現在の延長線上(過去5年間の平均伸び率で延長)では、2020年の課長級に占める女性比率は10.7%にとどまる。

【企業規模100人以上】



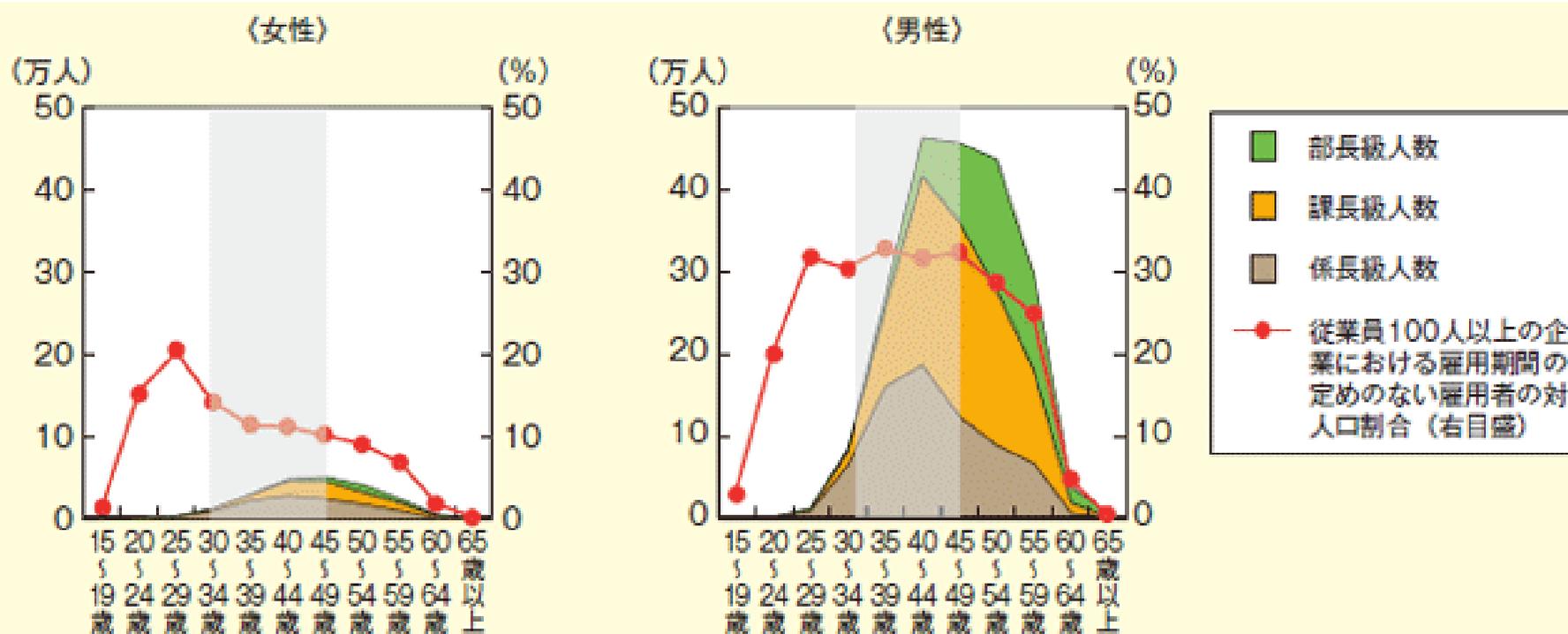
資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注: 推計値 = 前年の割合(%) + 2009年から2013年の平均伸び率(%)

関連データ

年齢階級別雇用者数の対人口割合と役職者人数

○女性については、雇用者数の割合の低下が始まる年齢階級(30～34歳)が、昇進の増え始める時期に重なっており、役職者人数は45～49歳の年齢階級で最大になっている(男性では40～44歳)。また、同年齢階級の男性と比べて女性の部長級人数は極めて少ない。

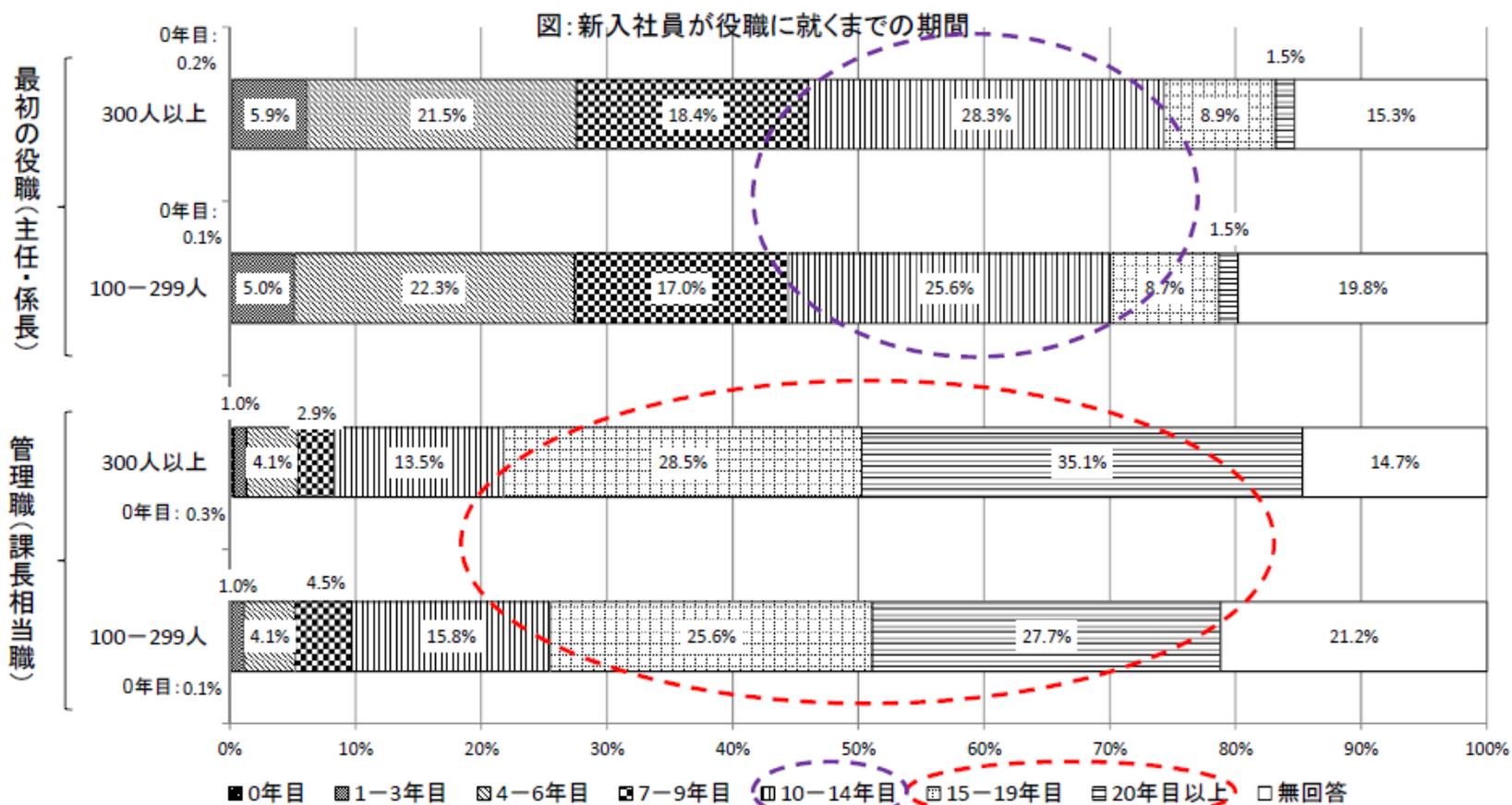


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年)、総務省「労働力調査(基本集計)」(平成24年)より作成。
 2. 役職別労働者数は、従業員100人以上の企業における雇用期間の定めのない者を対象として集計されている。
 3. 網掛けは、女性の役職者が増加する年齢階級(30～49歳)を示している。

関連データ

管理職等への昇進速度

- 新入社員(大卒総合職又は大卒の基幹的業務を担う社員)が最初の役職(主任・係長)に就くまでの平均的な期間を見ると、中小企業・大企業とも10~14年目が最も多くなっている。
- 管理職(課長相当職)につくまでの平均的な期間を見ると、中小企業・大企業とも15年目以上が多くなっている。



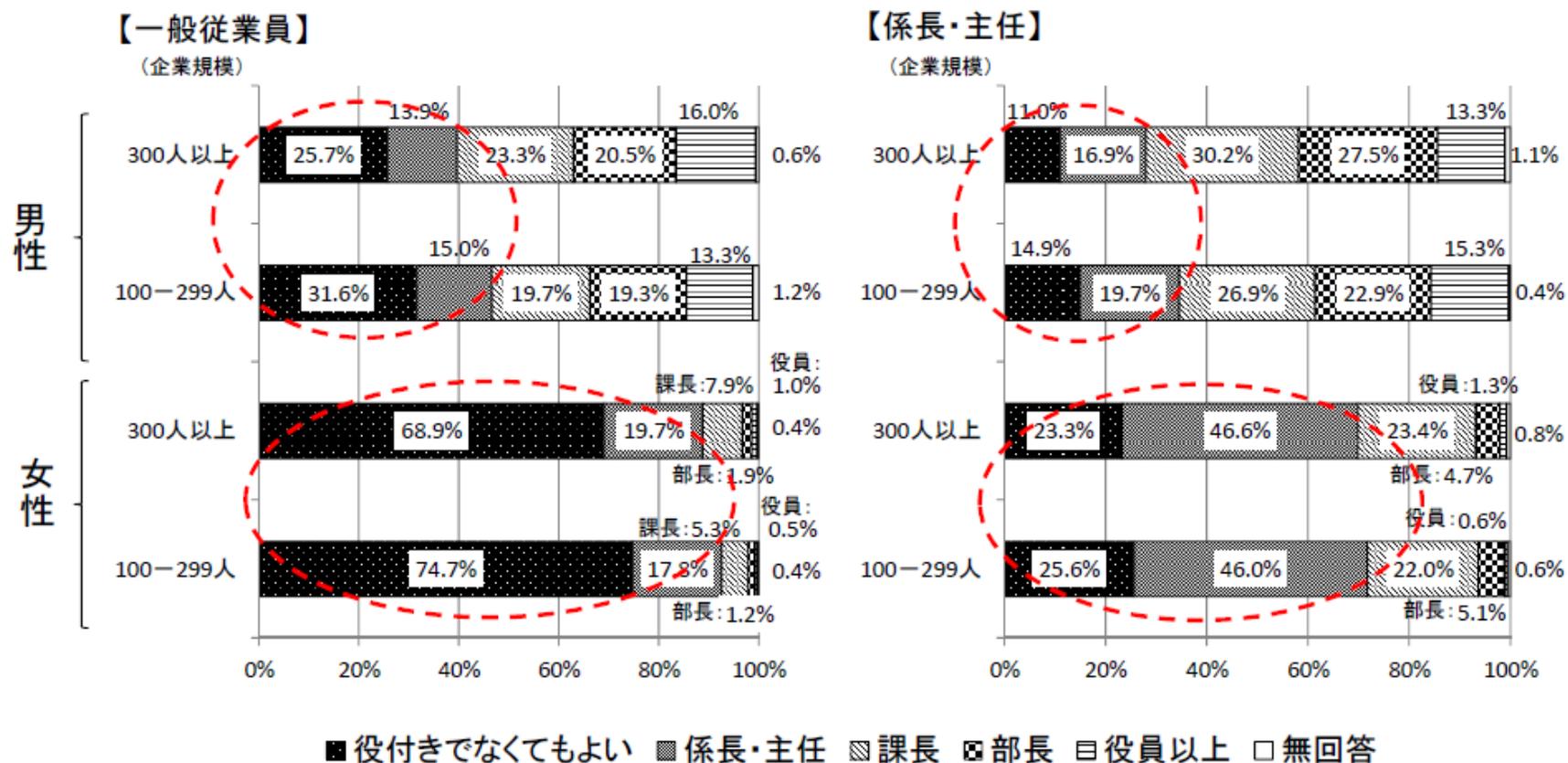
資料出所: JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

関連データ

課長以上への昇進希望者の割合

○女性の昇進希望は男性に比べて弱い状況にある。

図：男女の昇進希望

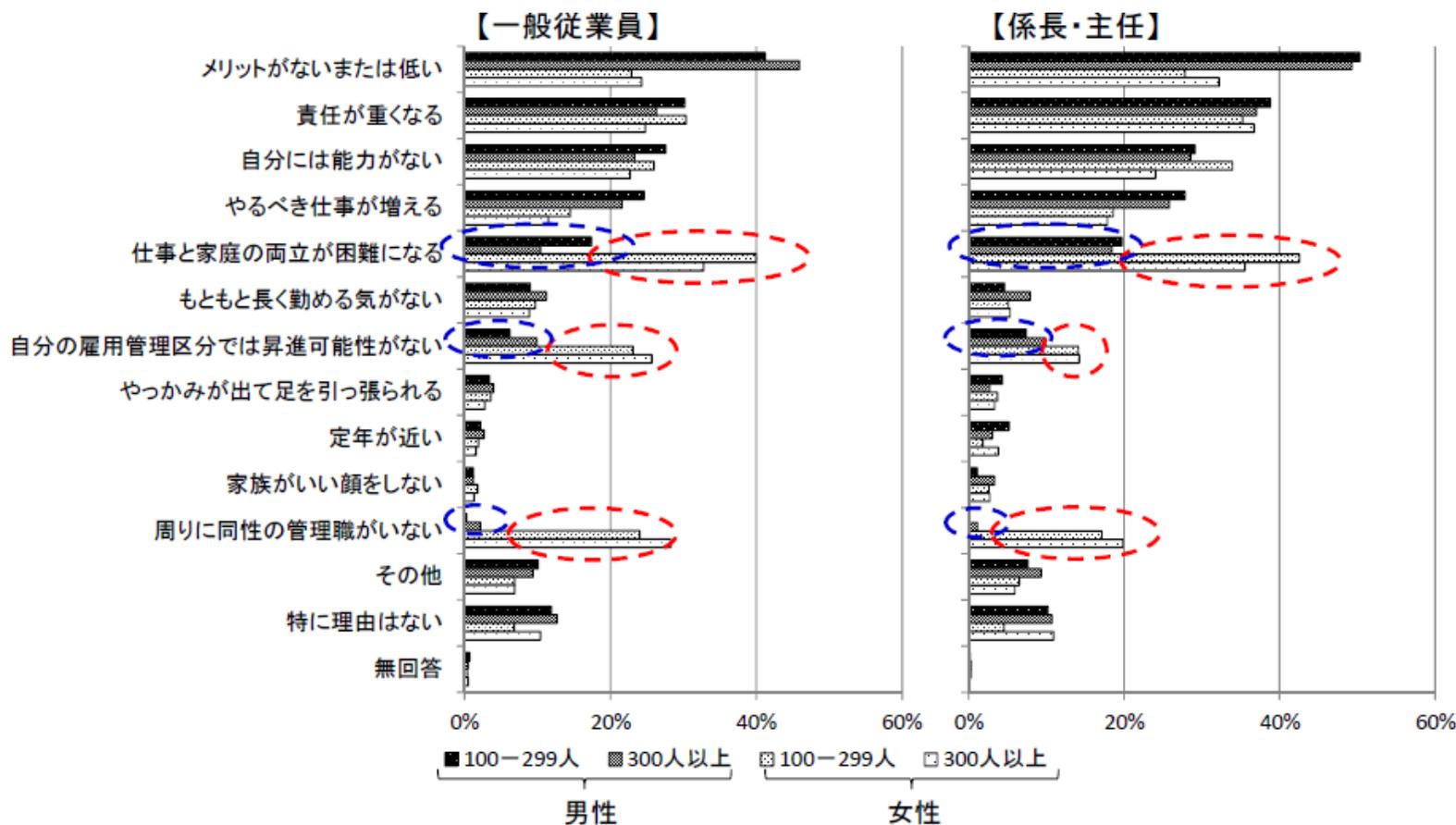


資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

関連データ

課長以上への昇進を望まない理由

○女性では男性に比べて、「仕事と家庭の両立が困難になる」や「周りに同性の管理職がない」という理由を挙げている割合が高い。



資料出所: JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

関連データ

女性管理職の家庭状況

- 女性管理職の約4割が未婚者(男性管理職は1割未満)。また、子どものいない女性管理職が約6割を占める(男性管理職は約2割)。
- 現在、管理職層へ到達している世代は、仕事と家庭をめぐる厳しい環境の中、結婚・出産と仕事との「二者択一」を迫られてきたケースが多いことがうかがわれる。

図1: 管理職の婚姻状況

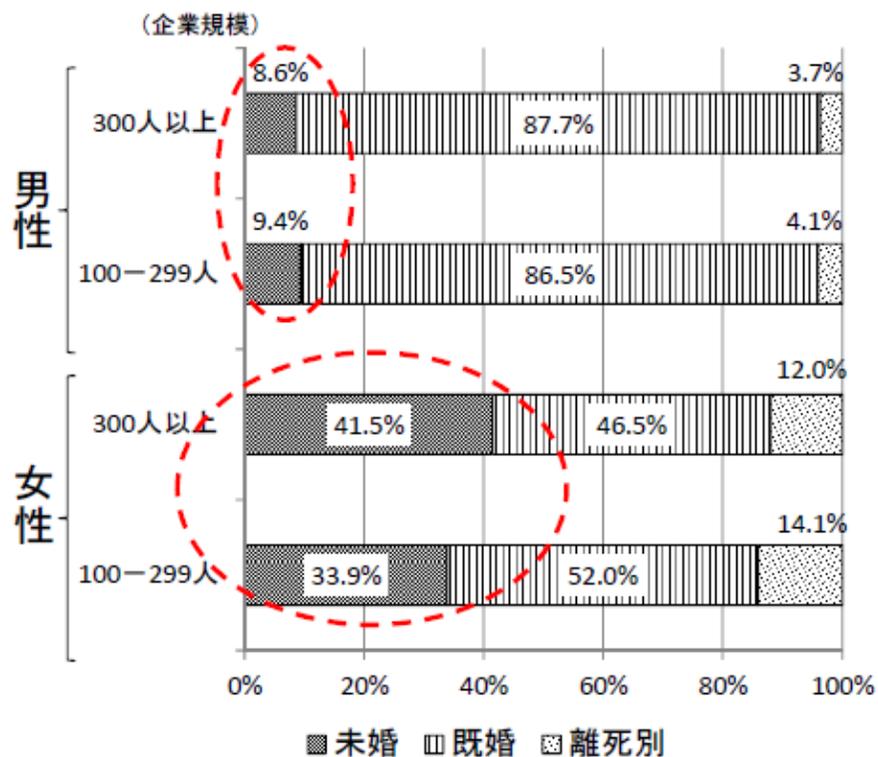
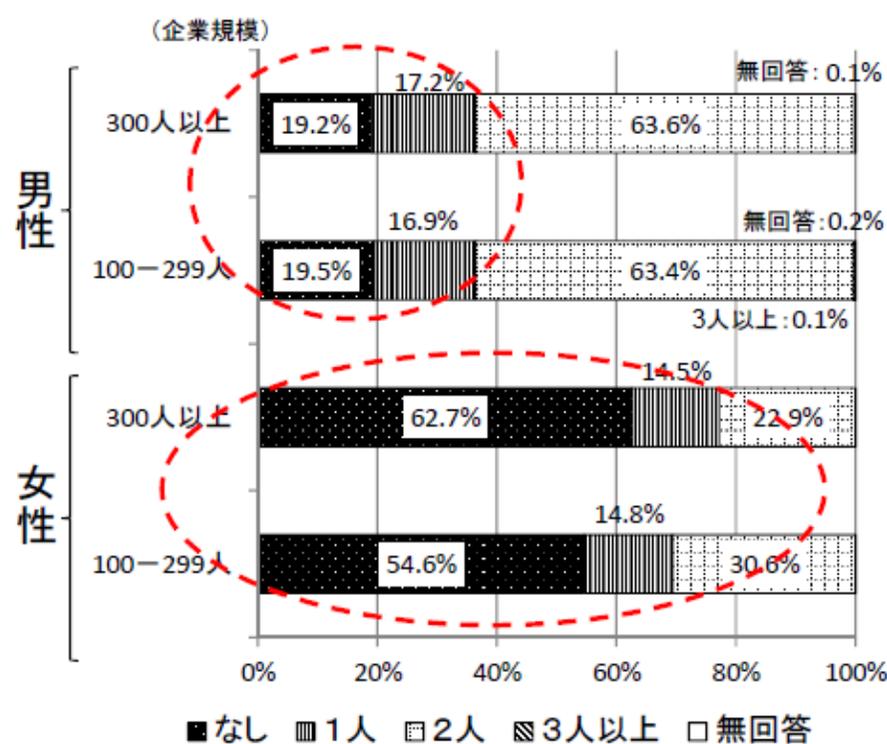


図2: 管理職の子どもの有無と人数



資料出所: JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

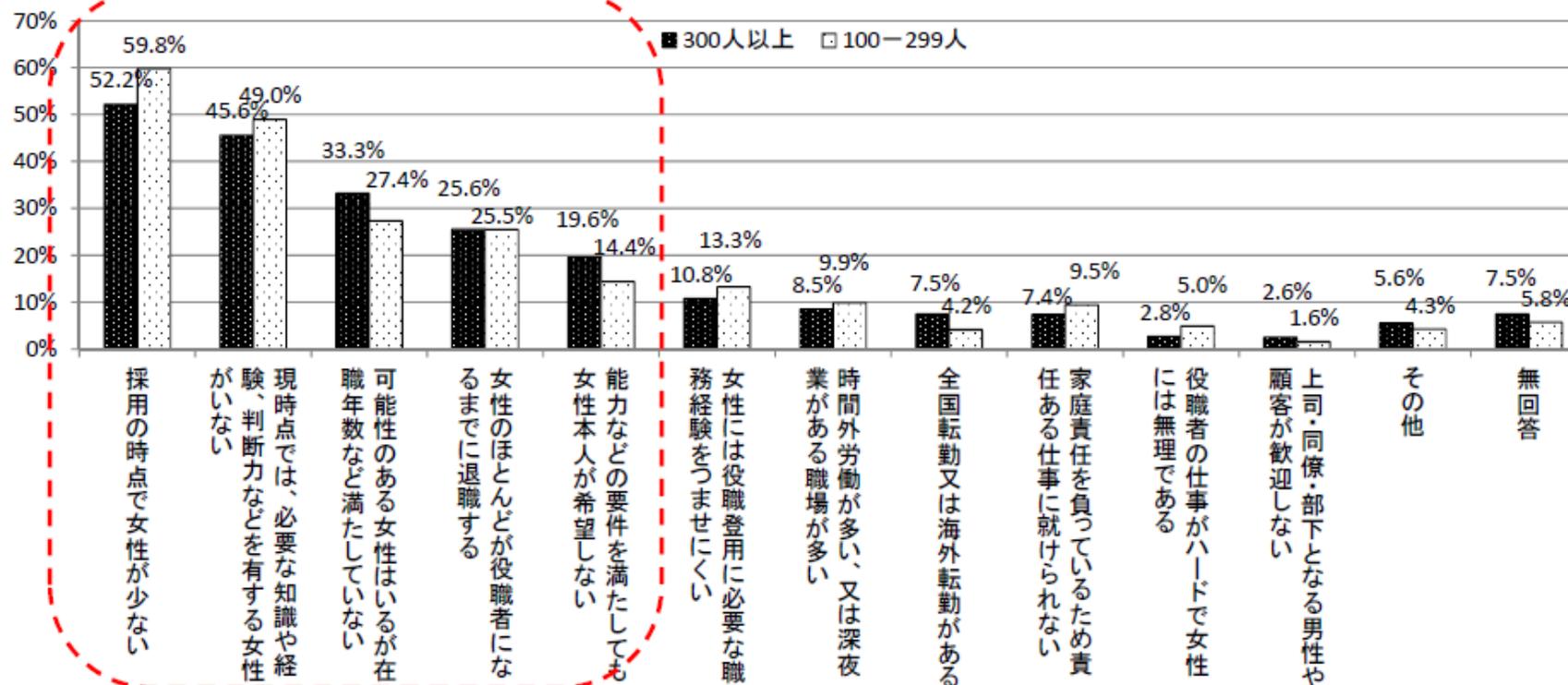
関連データ

女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。

図：女性役職者が少ない理由(複数回答)

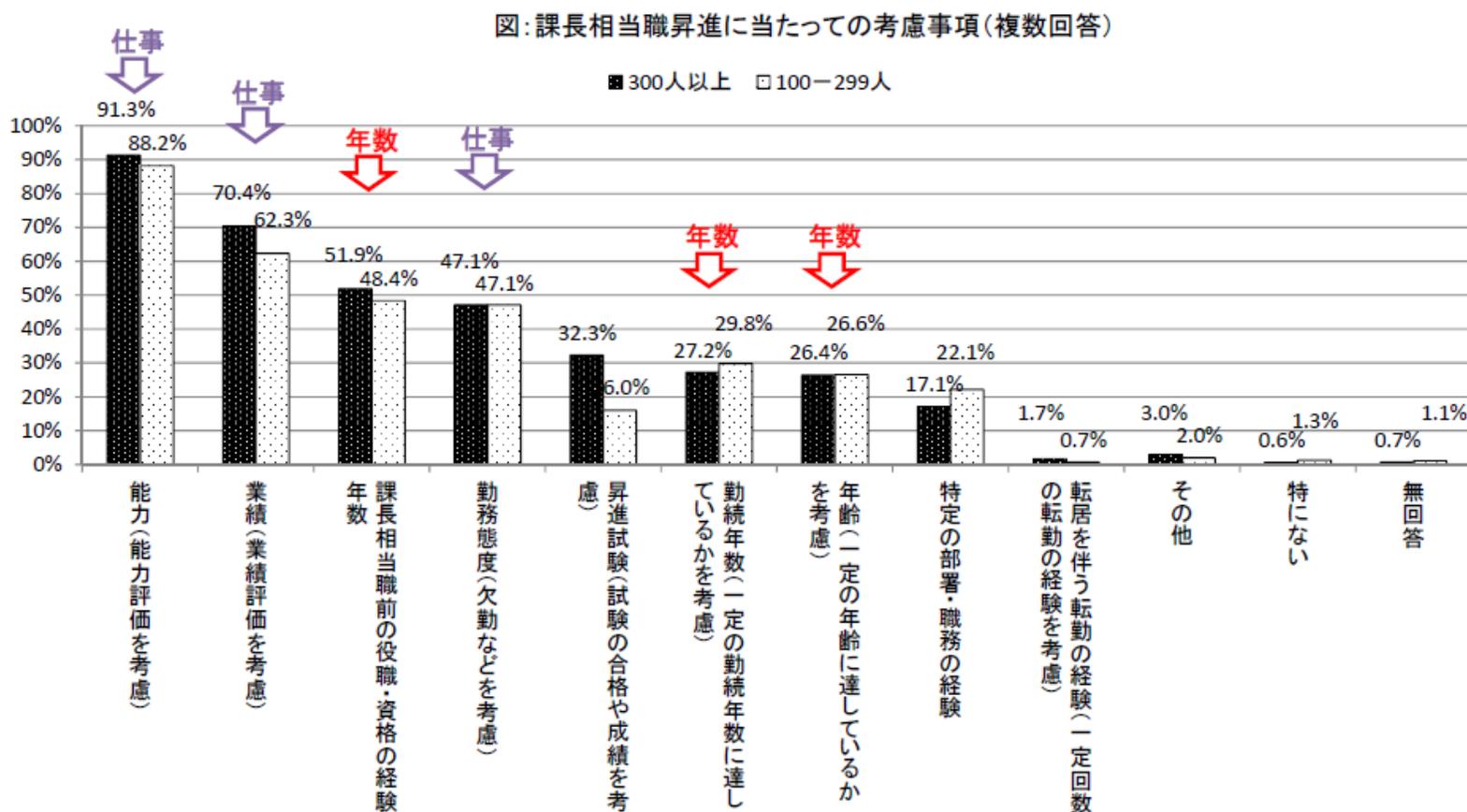


資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

関連データ

課長昇進の考慮事項

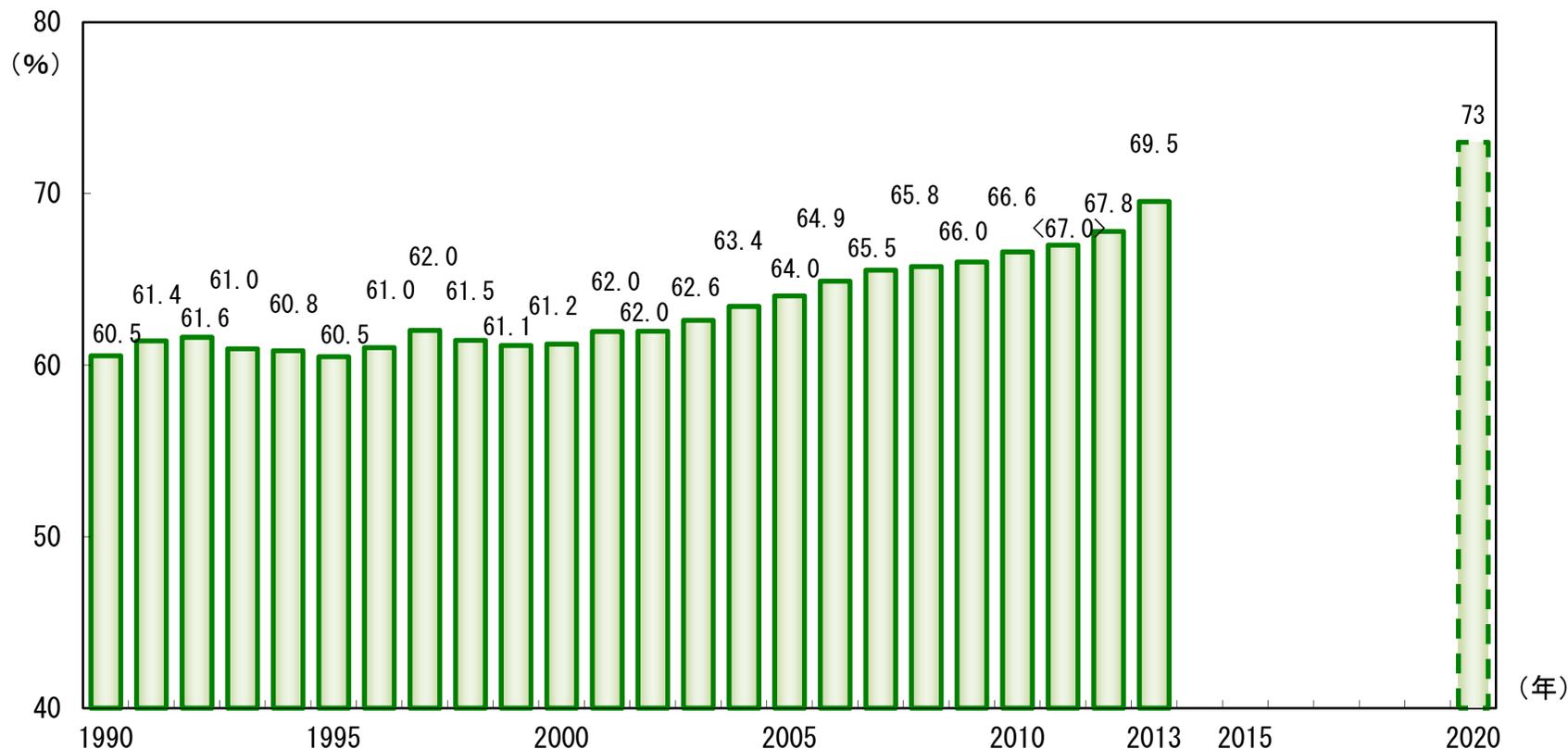
- 課長相当職昇進に当たって考慮している事項を見ると仕事の遂行に関わるもの(「能力」、「業績」、「勤務態度」など)の他に、年数に関わるもの(「課長相当力前の役職・資格の経験年数」、「勤続年数」、「年齢」など)が多くなっている。



資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

成果目標④：25歳から44歳までの女性の就業率

○有配偶者の女性の就業率の上昇等から、長期的には上昇傾向が続いている。



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。

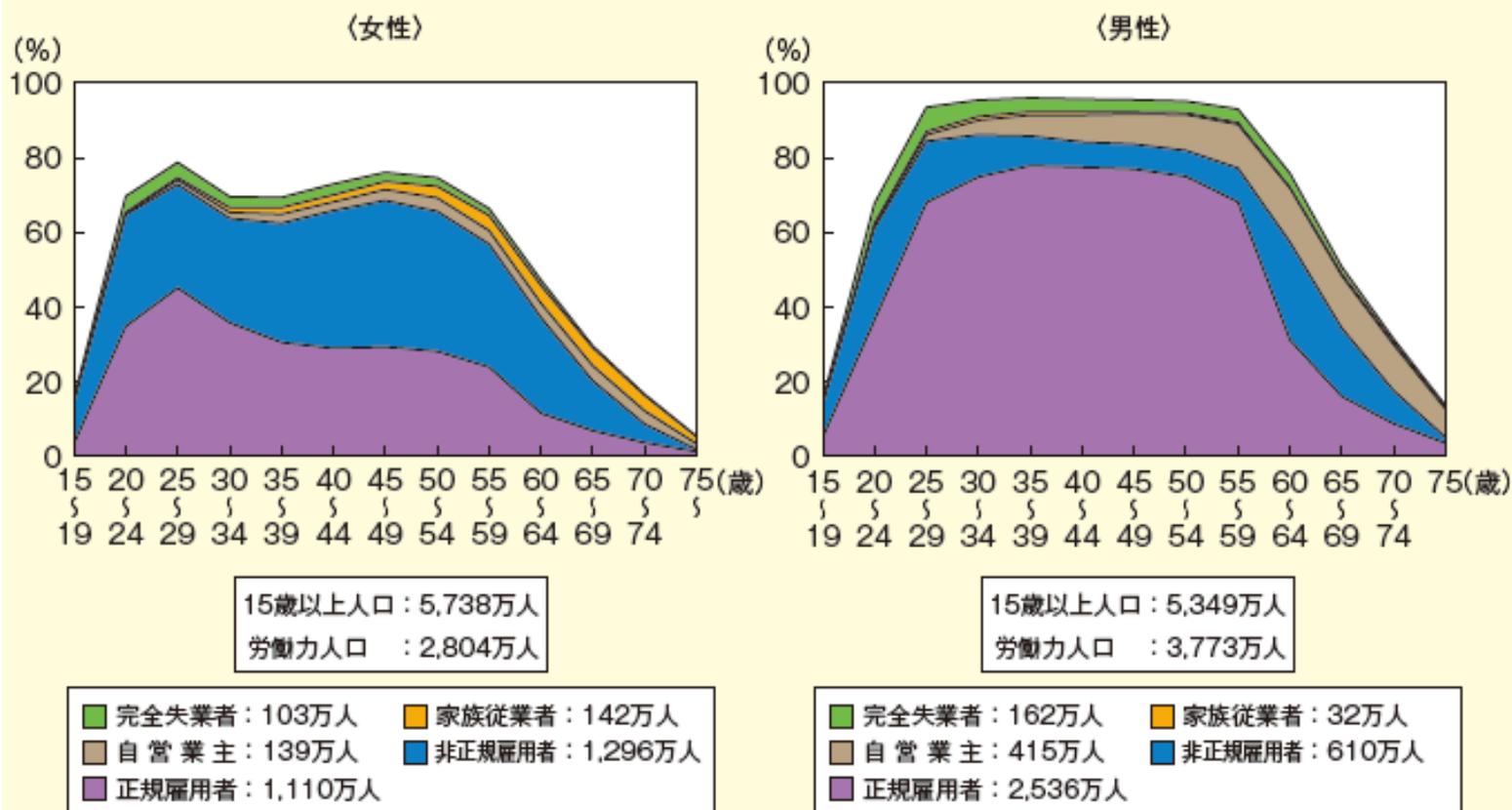
2. 就業率とは、15歳以上人口に占める就業者の割合である。

3. 2011年の数値<>は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

関連データ

M字カーブその1＝年齢階級別労働力率の就業形態別内訳

○女性は、全年齢階級を通じて男性よりも「非正規雇用者」の割合が高い。20歳から30歳代前半にかけて「正規雇用者」の割合が最も高くなっているが、30歳代後半以降は「非正規雇用者」の割合が上回っている。



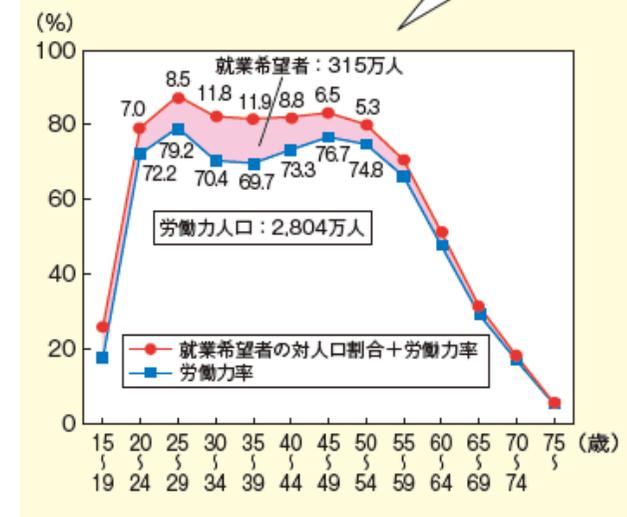
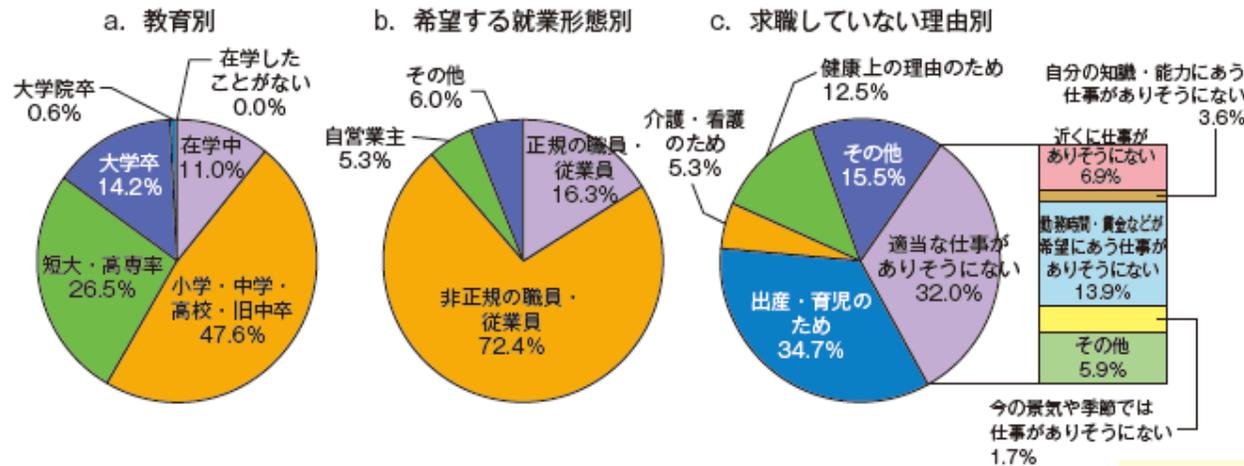
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年)より作成。
2. 正規雇用者は「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用者は「非正規の職員・従業員」。

関連データ

M字カーブその2＝女性就業希望者の内訳

○平成25年における女性の非労働力人口2,931万人のうち、315万人が就業を希望している。
 また、就業形態として、7割以上が非正規の職員・従業員を希望している。現在求職していない理由として、「出産・育児のため」及び「適当な仕事がありそうにない」がそれぞれおよそ3分の1ずつを占めている。

就業希望者（315万人）の内訳

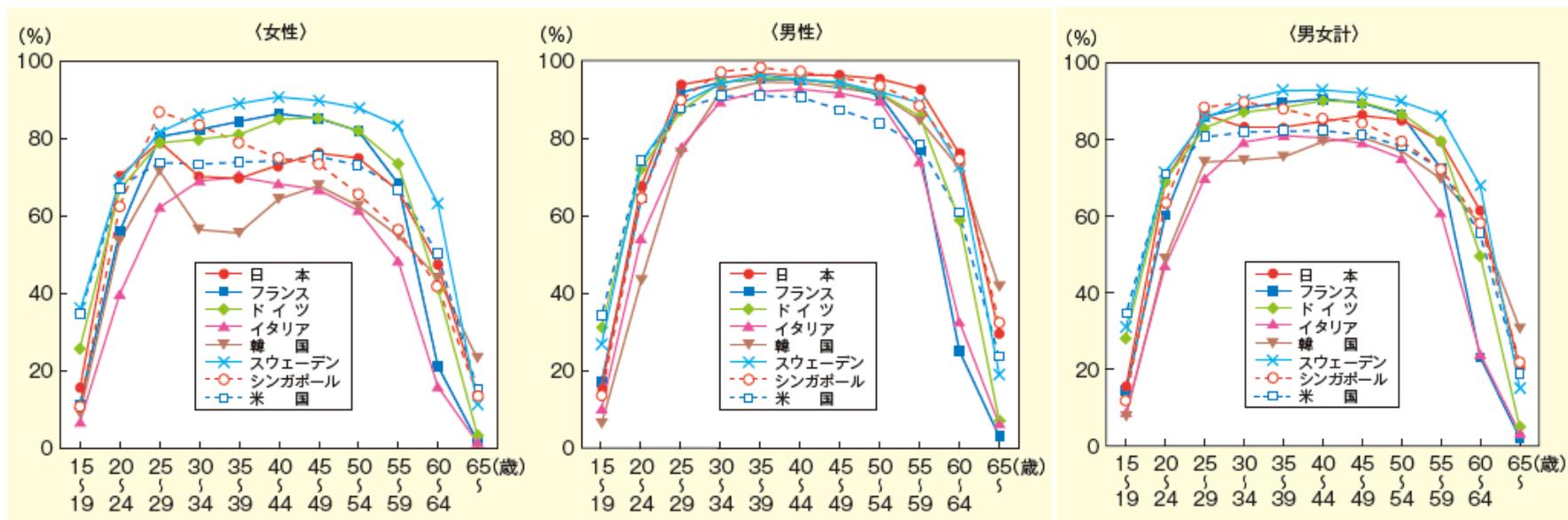


- (備考)
- 総務省「労働力調査（基本集計，詳細集計）」（平成25年）より作成。
 - 15歳以上人口に占める就業希望者の割合。
 - 在学中を含む。
 - 「教育不詳」，「希望する就業形態不詳」及び「非休職理由不詳」を除く。
 - 「自営業主」には「内職者」を含む。

関連データ

M字カーブその3＝各国のM字カーブ・労働力率

○女性の労働力率はどの年齢階級においても主要国と比べて水準が高いとは言えない。また、30歳代に落ち込みが見られる(M字カーブ)。

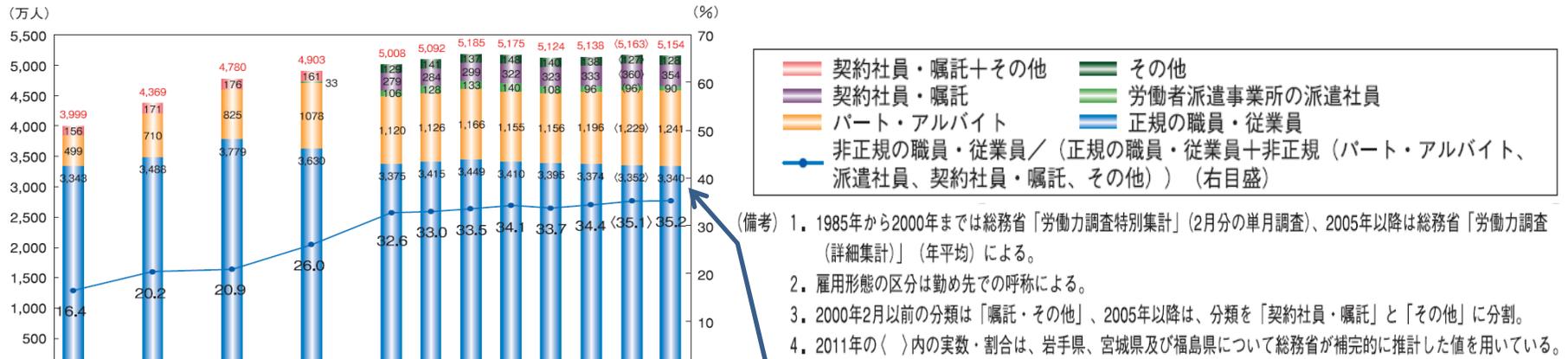


- (備考) 1.「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。
 2.日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年），その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。
 3.日本と米国は2013（平成25）年，その他の国は2012（平成24）年の数値。

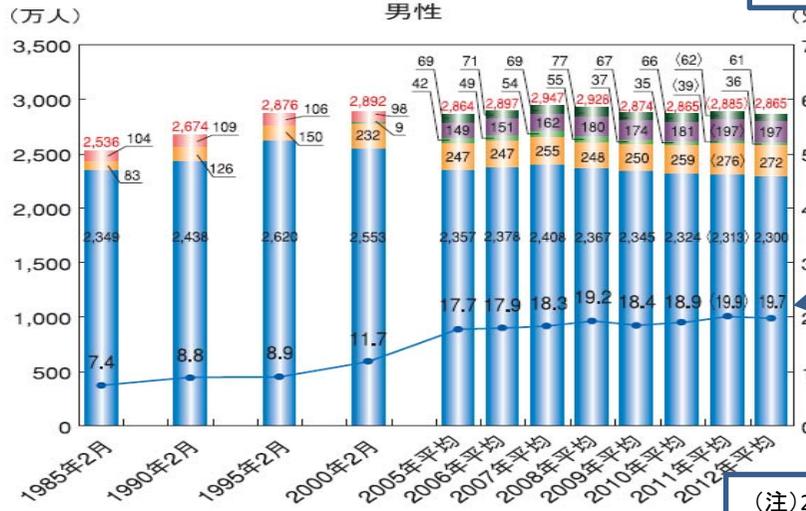
関連データ

雇用形態別雇用者数の推移(役員を除く)

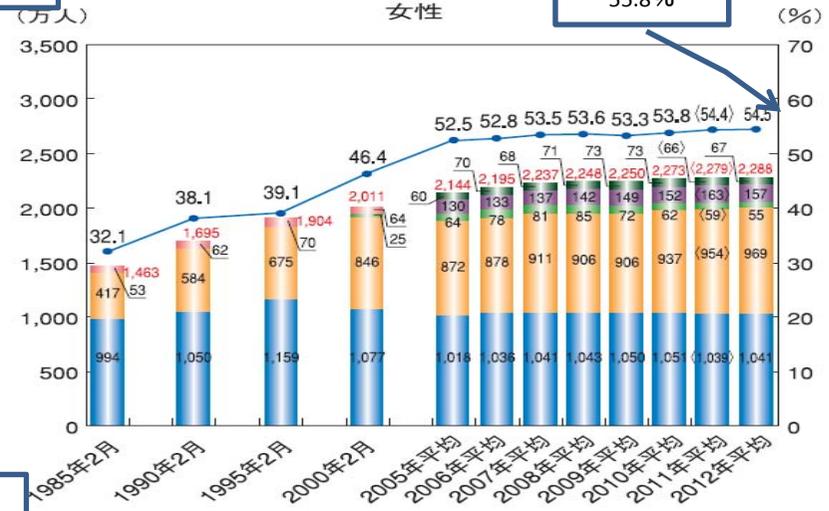
○パートやアルバイト、契約社員などの非正規の職員・従業員の割合は、男女共に、長期的に高まってきている。



(注)2013年
36.7%



(注)2013年
21.2%

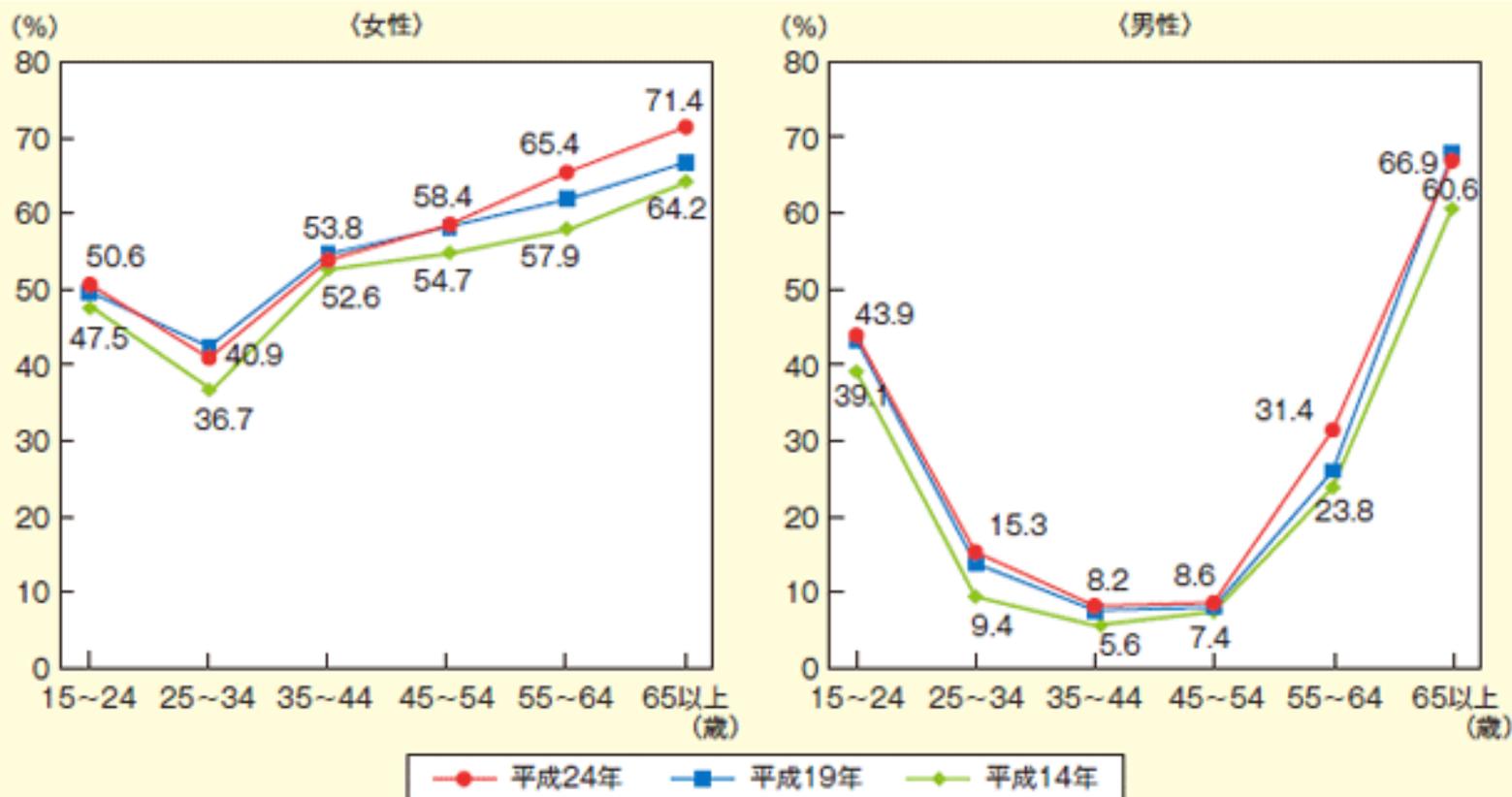


(注)2013年
55.8%

関連データ

非正規の職員・従業員の年齢別割合(男女別)

○非正規の職員・従業員の割合を年齢別にみると、男性は35～44歳及び45～54歳で、女性は25～34歳で、それぞれ低くなるが、その後は年齢が上がるに従って上昇する。

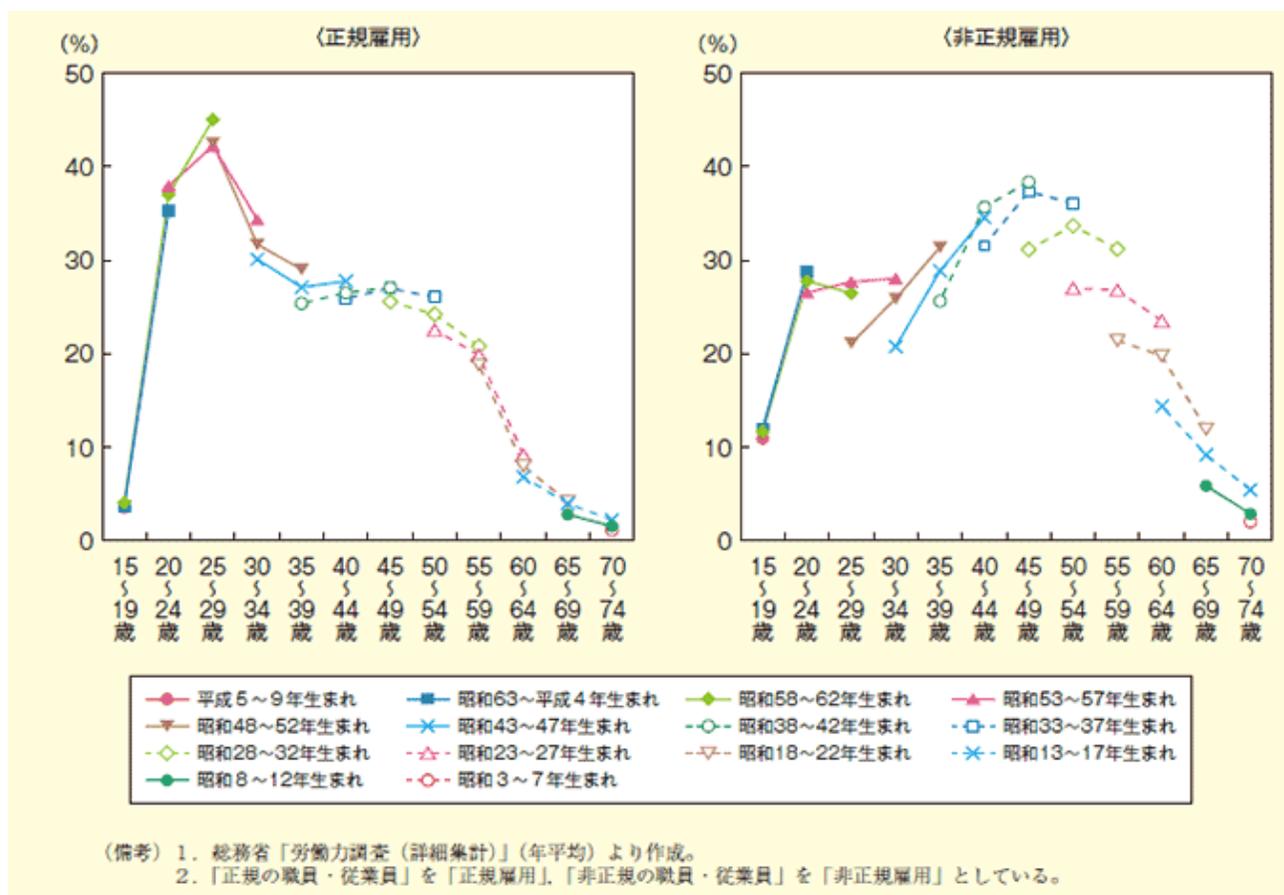


(備考) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。

関連データ

女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴(雇用形態別)

○正規雇用については、各年齢階級において世代間で大きな差は見られず、おおむね、結婚・出産に当たる年齢階級で離職した後、正規の職員・従業員としてはほとんど再就職しないという傾向がうかがわれるが、非正規雇用を見ると、M字カーブの谷及び右側の山を含む各年齢階級において、1つ前の世代よりも労働力率が高くなっている。



関連データ

雇用形態と従業上の地位(男女別、平成25年3月)

○男性は一般常雇に対する「正規雇用」かつ「無期の契約」が81.1%であるのに対し、女性は48.0%となっている。

